



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo del director y satisfacción laboral de los
docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de
Paccho, Paucará 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
Br. Ccora Quispe, Liliana

ASESOR:
Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

SECCIÓN:
Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado

Mg. Lescano Yglesias, José Pablo
Presidente

Dr. Hurtado Tiza, David Raúl
Secretario

Dr. Castillo Mendoza Helsides, Leandro
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo que simboliza el esfuerzo y perseverancia de mis padres Maximiliana y Telesforo para alcanzar mis metas. A mi hermana Nancy quien es mi motivación en mi desempeño profesional y la constante búsqueda de mi calidad Profesional.

Liliana

Agradecimientos

Agradezco al Dr. Cesar Acuña Peralta, por ser creador y fundador de la Universidad Cesar Vallejo y que por este medio logre mi propósito de alcanzar el grado de Maestro y así coronar mis competencias que permitirán transmitir en la formación de nuevo hombre de bien para el futuro.

Agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y concluir mi maestría de manera satisfactoria. A todos los docentes que nos han brindado sus conocimientos y experiencias compartiéndolas con nosotros que seguro esta seremos entes que replicaremos tales conocimientos. Que el tiempo que ha transcurrido bajo las aulas entre compañeros Han sido momentos muy gratificantes la socialización y compartir experiencias de aprendizaje y de camaradería a quienes que recordaré siempre.

Finalmente, mi agradecimiento a mi asesor el Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro, quien día a día me supo guiar para hacer realidad este informe final de investigación.

La Autora

Declaración jurada

Yo, **Liliana CCORA QUISPE**, estudiante del programa maestría en Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 40367077, con la tesis titulada: “Liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Trujillo, 02 de junio del 2018.

Nombres y apellidos: Liliana Ccora Quispe



CCORA QUISPE, Liliana
DNI N° 40367077

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las Normas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister en Administración en la educación, presento ante ustedes la Tesis titulada: **Liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.** Este trabajo de investigación busca establecer la relación que existe entre el Liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Por consiguiente, se presenta el desarrollo de la tesis para una mejor comprensión, dividido en seis capítulos:

Capítulo I Introducción: Problema, Hipótesis, Objetivos. Capítulo II marco Metodológico: Variables, Operacionalización de variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población muestra y muestreo, Técnicas e instrumentos de recolección de datos Capítulo III Resultados, Capítulo IV Discusión, Capítulo V Conclusiones, Capítulo VI Recomendaciones y finalmente se presenta las referencias bibliográficas, según la norma APA, utilizadas durante todo el proceso, así como las tablas y respectivas figuras y los anexos.

La autora

Índice

	Página
Caratula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
	36
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.	42
2.5. Método de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	44
III. Resultados	45

3.1. Resultados descriptivos	46
3.2. Prueba de hipótesis	57
IV. Discusión	65
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	73
VII. Referencias	75
Anexos	80
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3. Validez de instrumento	
Anexo 4. Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	
Anexo 5. Base de datos	
Anexo 6. Fotografías de aplicación del instrumento de variables.	

Índice de tablas

Tabla 1:Operacionalizacion de la variable liderazgo del director	38
Tabla 2:Operacionalizacion de la variable satisfacción laboral	40
Tabla 3: Nivel de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	46
Tabla 4: Nivel de gestión institucional de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	48
Tabla 5: Nivel de gestión administrativa de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	49
Tabla 6: Nivel de estilos de liderazgo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	50
Tabla 7: Nivel de liderazgo del director de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	51
Tabla 8: Nivel de organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	52
Tabla 9: Nivel de condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	53
Tabla 10: Nivel de realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	54
Tabla 11: Nivel de beneficios laborales de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	56
Tabla12: Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	57
Tabla13: Valores de correlación Rho de Spearman	58
Tabla14: Correlación entre el liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	

Tabla15: Relación entre el liderazgo directivo y el nivel de organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruza de Paccho, Paucará 2018	60 61
Tabla16: Relación entre liderazgo directivo y condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruza de Paccho, Paucará 2018	63
Tabla17: Relación entre el liderazgo directivo y realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruza de Paccho, Paucará 2018	65
Tabla18: Relación entre el liderazgo directivo y beneficios laborales de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruza de Paccho, Paucará 2018	66

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	
Figura 2:Nivel de gestión institucional de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	47
Figura 3:Nivel de gestión administrativa de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	48
Figura4:Nivel de estilos de liderazgo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	49
Figura5:Nivel de liderazgo del director de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	50
Figura 6: Nivel de organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	51
Figura 7:Nivel de condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	52
Figura8:Nivel de realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	53
Figura 9:Nivel de beneficios laborales de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	55
Figura10:Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	56
	57

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018, tuvo como objetivo Establecer la relación de las dos variables, para ello se utilizó el tipo de investigación observacional, No experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. La población y muestra fue censal siendo el total de docentes de la institución 30. La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, para las dos variables. Los datos se procesaron a través de la estadística descriptiva y a través de la estadística inferencial, en el cual se utilizó la prueba estadística Rho Spermean, para contrastar la hipótesis. Conclusiones: El 63.3 % de docentes tienen un nivel de liderazgo de director bueno y el 53,3% de docentes tienen un nivel de satisfacción laboral bueno. Por otro lado, se estableció existe una correlación positiva débil, entre el liderazgo del director y la satisfacción laboral de los docentes tal como lo evidencia, el coeficiente de rho de Spearman de 0,494. Es decir, a mayor liderazgo del director mayor es la satisfacción laboral del docente. Al relacionar la variable Liderazgo directivo con la dimensión organización de los docentes tiene una correlación positiva media (rho de Spearman de 0,551) con la condición de trabajo se relaciona de manera positiva muy débil, (rho de Spearman de 0,190). No se relaciona con la dimensión realización personal (rho de Spearman de -0,082) y con beneficios laborales se relaciona (rho de Spearman de 0,663)

Palabras clave: Liderazgo directivo, satisfacción laboral, gestión pedagógica

Abstract

The present research work entitled "Leadership of the director and job satisfaction of teachers of the Educational Institution 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018, aimed to establish the relationship of the two variables, for it the type of research was used observational, Non-experimental, cross-sectional descriptive correlation. The population and sample was census being the total of teachers of the institution 30. The study technique was the survey and the instrument the questionnaire, for the two variables. The data were processed through the descriptive statistics and through the inferential statistics, in which the Rho Spermean statistical test was used to test the hypothesis. Conclusions: 63.3% of teachers have a good director leadership level and 53.3% of teachers have a good level of job satisfaction. On the other hand, there was a weak positive correlation between the leadership of the director and the teacher's job satisfaction as evidenced by Spearman's rho coefficient of 0.494. That is, the greater leadership of the principal is the teacher's job satisfaction. When relating the variable Leadership directive with the organization dimension of teachers has a mean positive, correlation (Spearman's rho of 0.551) with the condition of work is performed in a very weak positive way, (Spearman's rho of 0.190). It is not related to the personal achievement diem (Spearman's rho of -0.082) and labor benefits is related (Spearman's rho of 0.663)

Key words: Management leadership, job satisfaction, pedagogic management

I. Introducción

1.1. Realidad problemática:

La educación en el mundo se ha globalizado, por ser la educación un capital fundamental para el desarrollo de una sociedad, nación o del mundo, por ello viene surgiendo desde los años sesenta en estados unidos y por los años setenta en el reino unido, un tema de gran trascendencia que es la gestión pedagógica. En este sentido de la gestión pedagógica, es quien define el curso de la educación en una institución educativa. En este contexto surge la presencia fundamental de un líder, que se encarga de gestionar el rumbo de la institución. Este líder es un ente o elemento fundamental y es el docente cuya participación es importante para el buen funcionamiento del sistema educativo.

La docencia representa trabajo del profesor y es su medio de sustento para el bienestar, para la vida y para la persona misma, en ello se esfuerza por la calidad que desarrolla este trabajo, ya que le permite sentirse útil, alcanzar el bienestar consigo mismo lo que se traduce en la satisfacción laboral del docente.

Esta investigación nace por la inquietud de conocer la satisfacción laboral de los docentes de primaria de la Institución educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará en el año 2018 y como está relacionada con el liderazgo del gestor o directivo de la Institución educativa.

El liderazgo en cambio se define como la capacidad de influenciar sobre una persona o grupo de personas, siendo el liderazgo directivo quien debe tener características propias de líder, que para ser directivo requiere de un liderazgo preparado con competencias, habilidades y emociones que le permitan asumir retos con cualidades de convocar a un equipo de trabajo formado por docentes. Así cuanto mejor liderazgo directivo tenga un docente asumirá retos de equipos y de trabajo extenso comprometidas en el desafío moral de influir positivamente en la vida de los docentes y estudiantes.

Cuando el liderazgo directivo de un gestor sea el adecuado, estará en condiciones de manejar de la mejor manera las relaciones entre docentes y con los estudiantes referente a esto Fullan 2002: refiere “El dominio científico, humanístico y emocional y liderazgo del director es muy importante en los docentes para su desempeño de su profesión y la predisposición frente a la incertidumbre del cambio acompañado con las nuevas reformas en la educación”. Suma a este concepto resultados de investigaciones que indican que a nivel individual el estado emocional o psicológico que tiene el profesor determina como va hacer frente a este cambio que es propio de un líder transformacional. Si al contrario un líder autoritario por sus características induce al enojo, depresión, ansiedad y otras emociones que provocan insatisfacción entre los profesores.

La teoría sustenta que un director con liderazgo transformacional denota satisfacción por la buena relación con su director, y por lo tanto se esfuerzan más y demuestran compromiso con la institución.

OREALC/UNESCO (2016) un jefe de Planificación, Gestión, Monitoreo y Evaluación hizo hincapié que el liderazgo directivo escolar es hoy en día un tema que se hace importante en todas las esferas del mundo y que esto transformara radicalmente, las técnicas, los métodos inclusive el contenido y los espacios del aprendizaje, lo que exige estar en armonía a los cambios.

Así mismo expresa el mismo autor que los directores escolares o directivos educativos, desarrollan sus actividades más dirigidas a la gestión administrativa, gestión institucional y en menor grado dedican su capacidad de gestión al aspecto netamente pedagógico, con pocas o insuficiente atribuciones en el manejo de recursos humanos y manejo de los presupuestarios de las escuelas.

El Marco de factores asociados del tercer estudio regional comparativo y explicativo (TERCE- Minedu), el dominio de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas obliga a comprometerse e involucrarse como docente en el manejo del currículo y su correspondiente mejora en los aspectos inclusivos, integrales y de apoyo al cuerpo docente, dando igual oportunidad a los estudiante de manera igualitaria en la construcción de sus propios aprendizajes y esto tendría efectos positivos sobre el aprendizaje de los estudiantes. En conclusión, las políticas educativas referidas a los directivos escolares, son de contante implementación actualización y no tiene todavía implementado una línea estructural definida con sus correspondientes reglamentos que rige su proceder, todavía no está sistematizado ni menos automatizado las funciones, lo que sí debe quedar claro es que se debe gestionar con igual peso también el aspecto pedagógico.

Es así que es importante conocer que surgen los temas relacionadas a la función directiva, obligando a capacitarse a través de actualizaciones, postgrados, pasantía con pares y expertos, entre otros. Otro tema es la evaluación del desempeño de los directores; la participación de los directores, como evaluadores, en la evaluación de los docentes y en qué etapa de la carrera docente se ubica la función directiva.

Una vez más el liderazgo del directivo es un problema que evidencia falencia en muchas instituciones educativas de nuestro medio, debido a que la mayoría de los directores no están capacitados en gestión para que puedan desempeñarse eficientemente limitando su acción sólo en el aspecto administrativo, haciendo de menos a la condición docente a pesar de ser un elemento fundamental para gestionar los recurso, humanos, financieros de manera adecuada y esto refleje una buena gestión escolar y se traduzca en una satisfacción laboral.

Por otro lado la exigencia de altos índices de calidad que la globalización del conocimiento exige trae como consecuencia que el director asegure un cambio sostenido con mejoras en la prestación del servicio que brinda, desarrollando las competencias y capacidades que garanticen una alta credibilidad laboral y por ende la acreditación de la institución garantizando el proceso de aprendizaje-enseñanza que se brinda a los estudiantes.

El sistema educativo se apoya en los directivos y docentes por ser piezas fundamentales juntamente con los estudiantes. Los centros educativos cumplen funciones que dependen del estado, y deben cumplir un conjunto de funciones para ello es necesario que muestren de preferencia un liderazgo transformacional, y gestionar la institución.

Ante tales circunstancias, y ante la promulgación de la Ley del Profesorado N° 24029, la Ley General de Educación N° 28044, la Ley de Carrera Pública Magisterial N° 29062 y la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, obliga a una constante y obligada exigencia orientado a la calidad educativa y por ende los docentes se sientan gustosos o satisfechos con su labor diaria. Situación antes descrita nace la inquietud de investigar el problema “Liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018”

1.2. Trabajos previos:

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Chaing, Gómez y Salazar (2014). En un artículo de investigación científica y tecnológica titulada *“Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile 2013”* al proponerse el objetivo que consistió en relacionar las dos variables de estudio. Para ello aplico el cuestionario de satisfacción laboral de Chiang et al. (2008) en cambio para la variable estilos de liderazgo utilizo el cuestionario de Hersey y Blanchard (Chiang y Salazar 2011), ambos instrumentos fueron validados por los autores cuyo resultado de la validez por Alfa de Cronbach fue 0.7 y 0.9. Respectivamente siendo fiables y aptos para su aplicación. La población fue 145 docentes de instituciones de educación pública y privada en Chile. Resultados reportan que los docentes tienen una satisfacción laboral están alrededor de 4 (escala de 1 a 5), considerando “laboralmente satisfechos”.

Al relacionar sus dimensiones encontró que no hay niveles de satisfacción bajos. En cuanto a los estilos de liderazgo en sus dimensiones instrucción, persuasivo, participación y delegación están entre 3 y 3,5 en una escala de 1 a 5, en ambos sexos. Los cuatro estilos de liderazgo tienen niveles medios de liderazgo. Se correlacionan las dimensiones de los estilos de liderazgo con todas las dimensiones de la satisfacción laboral. Siendo destacada las correlaciones positivas entre la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y los estilos de liderazgo persuasión y participación. El estilo de liderazgo delegación no se correlaciona con ninguno de los factores asociados con la satisfacción laboral.

Salazar y Guzmán (2010) en su artículo de investigación en Durango México: *“Liderazgo directivo y satisfacción laboral de docentes en la reforma integral de la educación media superior María Guadalupe Salazar*

Guerra, Durango México 2010”, propone establecer la relación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los profesores de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), en el contexto de la Reforma Integral de la Educación Media Superior en México (RIEMS), logrando establecer una relación positiva y significativa del liderazgo directivo con la satisfacción laboral de los profesores ($r = 0.48$, $p < 0.01$). Del mismo modo cuando analiza las catorce prácticas del MPCL encuentra relación significativa con siete áreas de la satisfacción laboral, siendo las más resaltantes las áreas Comunicación ($r = 0.56$, $p < 0.01$), Supervisión ($r = 0.48$, $p < 0.01$). Trabajo con una población y muestra censal de 250 profesores todos ellos de 9 planteles de la ciudad Zacatecas, México, utilizó la técnica encuesta y los autores validaron los instrumentos cuestionario para las dos variables.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Reyes (2012), realizo una tesis “*Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*”, se propuso como objetivo general relacionar las dos variables en estudio. Utilizo el método descriptivo, realizo un procedimiento estadístico y realizo el análisis descriptivo comparativo de las características sociodemográfico: Edad, el sexo, el estado civil, la antigüedad del servicio, el área de enseñanza y otros aspectos sociodemográficos de la muestra. El nivel de investigación fue explicativo, investigación de campo cuyos resultados encontrados son: No existe correlación alguna entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la población estudiada. Resultado que arroja el procesamiento de la encuesta y cuestionario aplicado a 40 docentes que constituyó la población y muestra. La conclusión reporta que el desempeño docente está vinculado a diversos factores entre ellos: El clima organizacional, la cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción de liderazgo del director es otro aspecto más.

León (2011) “Satisfacción Laboral en docentes de primaria en Instituciones Educativas Inclusivas, Región Callao, 2011, se propuso identificar los niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao, estudio de tipo observacional, en el tiempo prospectivo y transversal, la información fue recogida a través de la escala satisfacción laboral e indicadores, del cual es autora Sonia Palma (1999), las características del instrumento validado por Sonia palma y respondió a la realidad en que se hizo esta investigación por lo que el autor no validó el instrumento, consta de 36 ítems. La muestra fue probabilístico, constituido por 20 Instituciones Educativas Inclusivas de la región callao y 76 docentes, los resultados según institución, edad y tiempo de servicio. Los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio.

Rodríguez (2014) “*Liderazgo administrativo del director y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas del distrito de Huaral - 2014.*”, realizó un estudio utilizó descriptivo correlacional, recogiendo la información en un solo momento, fue un estudio observacional con un tipo de investigación básica, el método que utilizó fue hipotético deductivo. La base de datos lo sometió a una prueba estadística para contrastar la hipótesis utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman. La muestra fue probabilística de 164 docentes del nivel secundario del distrito Huaral, el instrumento fue el cuestionario para el liderazgo del director y para la satisfacción laboral. Los resultados encontrados determinaron que existe correlación positiva entre las variables Liderazgo Administrativo del Director y la Satisfacción laboral docente del nivel secundario en las instituciones educativas del Huaral-

2014; así confirmo en su tesis que a mejor liderazgo directivo mejor sus competencias, administrativo, pedagógico e institucional lo que garantizara la satisfacción del docente en la institución educativa.

Salluca (2010), “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao, Lima”, se planteó establecer la relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente en varias instituciones públicas del Cercado Callao, el estudio tiene el enfoque cualitativo y de tipo correlacional, no experimental, Descriptivo comparativo. Los instrumentos se aplicaron a 172 docentes, la fue no probabilística siendo 87 docentes escogidas por conveniencia a la mitad más uno de la población. El cuestionario de Liderazgo directivo constó de 21 ítems y el de Desempeño docentes consto de 24 ítems, Instrumentos validados por el autor por juicio de 6 expertos y la confiabilidad por la prueba estadística alfa de crombach con 0,804 y 0,915 respectivamente. Los resultados para las dimensiones nivel de organización y nivel de capacidades pedagógicas se relacionan, La dimensión nivel de organización con el nivel de emocionalidad pedagógica se relacionan, La dimensión nivel de organización con el nivel de responsabilidad pedagógica se relacionan, la dimensión nivel de organización con la dimensión relaciones personales se relacionan de manera positiva, En cuanto la dimensión nivel de condiciones de trabajo no se relacionan con la dimensión nivel de capacidad pedagógica, la dimensión condiciones de trabajo se relaciona con la dimensión emocionalidad y finalmente existe relación entre las dos variables de estudio.

Chacón (2016) su tesis “*Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral “de la empresa de un sector privado*”, con el objetivo de relacionar el liderazgo transformacional y satisfacción laboral, utilizó el método descriptivo, para relacionar las variables utilizó el diseño

descriptivo correlacional y prospectivo – transversal en el tiempo. Fue una población censal siendo 65 trabajadores entre 19 a 58 años de edad, pertenecientes a una empresa del sector privado del rubro de Courier y logística, estos ocupan diferentes cargos dentro de la institución privada. La técnica de estudio fue la observación y el instrumento fue la escala de liderazgo transformacional que pertenecen a los autores Bass y Abolío (2000) que fue adaptada a la realidad de Chile por el autor Vega y Zavala (2004), en cambio para la variable satisfacción laboral utilizó la escala de su mismo nombre tomado del autor Yamamoto (2012). Los resultados expresan que existe una correlación significativa y positiva variable liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral. Al elevarse la percepción de liderazgo transformacional en sus líderes inmediatos, la satisfacción laboral será más elevada.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Concepto de Líder

Se entiende por líder a la persona que tiene habilidad de influenciar, sobre otra u otras de igual naturaleza, y que estas personas son independientes a su posición o las funciones que desempeña. Es lo mismo decir aquel que logra que otros les siga gracias a la habilidad de convencimiento sobre un determinado fin propuesto, para ello debe cumplir con características que exige el liderazgo.

Concepto liderazgo

Para Sacristán Gimeno UNESCO/ OREALC (1992) El liderazgo lo define como pasos sistemáticos que guían a las personas o a un grupo de personas con competencias específicas les orienta hacia el logro de objetivos metas, todos los seguidores lo hacen de manera pasiva sin presión ni coerción.

Desde el papel de líder, el gestor promueve la comunicación y orienta a los objetivos que busca alcanzar en un mediano o largo plazo. Por otro lado el líder tiene la capacidad de sensibilizar a sus miembros sobre los procesos para

lograr un trabajo en equipo, esta actividad generalmente se encuentran desapercibidos por que no se sistematiza este tipo de trabajo, es función del líder cumplir con ello. El liderazgo se vincula cercanamente con la motivación sobre el grupo humano que dirige, dándole energías de optimismo.

Durante años la burocracia reinaba en la administración hoy en día con el concepto de gestión educativa el liderazgo directivo tiene conciencia del cambio en el trato y conducción de la institución de manera rápida y eficaz, para ello necesita complementar sus competencias relacionados al tema. Esto traerá como consecuencia la ejecución de objetivos y programas signo de buena gestión.

Chiavenato (2002), “define el liderazgo también como una ascendencia que se tiene sobre las personas y se aplica en un momento determinado haciendo uso de sus atributos de oratoria que garantice una adecuada comunicación para lograr lo que pretende este líder” Las características del líder son inherentes al gestor: influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos a alcanzar.

Liderazgo directivo

Podemos definir el liderazgo como una influencia interpersonal que se ejerce en una situación determinada y guiada por el proceso de comunicación humana para alcanzar uno o más objetivos específicos. Los elementos que caracterizan al liderazgo son, por lo tanto, cuatro: influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos a alcanzar.

En ese sentido, Ivancevich (2009) define el liderazgo directivo: “También en su definición hace mención al proceso de influir sobre otros así logra más fácil los objetivos y metas correspondientes establecidos para la institución, estos explica el autor producen efecto directo y significativos sobre metas difíciles”

Importancia del liderazgo

El liderazgo es importante porque en un equipo o en una institución, el que dirige debe ser solo un hombre de lo contrario sería un desorden, en esencia los líderes dirigen a la organización con claridad y le da significado a la vida de la organización y hacen que las actividades de sus seguidores sean más significativas.

Tipos de liderazgo:

Liderazgo transformacional

Este tipo de líder está más preocupado por lo que sus subordinados están realizando para lograr el objetivo. Owens (1998) Señala” que las escuelas están luchando tradicionalmente para compartir la colegialidad que es importante para el liderazgo y el empoderamiento de los maestros” explica que es necesario que los maestros se fortalezcan, son os maestros elementos fundamentales en el liderazgo. El liderazgo gerencial en cambio funciona en un sistema que comparte la visión y la misión de la escuela y señala la importancia del cumplimiento. Por lo tanto, los directores deben mostrar un interés inequívoco en promover la colegialidad y el liderazgo colectivo

Liderazgo autoritario.

Este tipo de liderazgo es el que da órdenes y decide que las ordenes se cumplan literalmente, es un tipo de liderazgo que centraliza las funciones y toma decisiones solo y no confía en nadie no delega funciones, es un dictador, realiza una supervisión de carácter punitivo.

Democrático – Participativo

Este tipo de liderazgo se caracteriza por que comparte la toma de decisiones, delega las funciones entre los miembros de la institución, brinda confianza a sus seguidores trabaja en equipo, esto ayuda al surgimiento y desarrollo de la organización o institución.

Liderazgo participativo.

Este tipo de liderazgo tiene las siguientes características: confían plenamente en el trabajo de los miembros del grupo, es el más efectivo al decidir y esto es más productivo. Reyes (2004) explica que este tipo de liderazgo se caracteriza por otorgar recompensas económicas u de otro tipo como reconocimiento social, el grupo rara vez adopta sanciones, se rige en un sistema de participación grupal con políticas definidas, se logra la participación del grupo para alcanzar los objetivos del grupo.

Este liderazgo brinda mayor rendimiento en el trabajo, promueve el desarrollo de nuevos métodos y nuevos procesos, le da importancia a la comunicación para mejor entendimiento.

Dimensiones del liderazgo directivo

Calero (2005), señala:

...el hecho de que sea un director presupone que se cumplan las siguientes condiciones: crear condiciones favorables para el evento educativo, asegurando el funcionamiento eficiente de la administración. También implica influir y negociar con el entorno social los procesos, los insumos y los intereses que una institución necesita para avanzar a mejores niveles.

Gestión pedagógica:

La gestión pedagógica implica tomar decisiones para facilitar el desarrollo de docentes con satisfacción profesional y la efectividad de los hechos pedagógicos. La capacidad de tomar decisiones adecuadas para crear condiciones favorables para el aspecto educativo requiere que el director comprenda el fenómeno educativo en general, y en particular: ¿qué variables o factores influyen positiva y negativamente, bajo qué condiciones podemos

producir resultados, herramientas para el proceso educativo? Medición de calidad educativa, etc.

Gestión Administrativa:

La gestión administrativa, tiene la característica de que para debe tomar decisiones sobre el aspecto administrativos y el funcionamiento institucional para garantizar la prestación del servicio educativo y que tenga efecto sostenido y se pueda regular de acuerdo con los estándares y objetivos institucionales. Para poder decidir en este nivel requiere una gran comprensión del centro educativo como institución social. La escuela no es solo el lugar donde los estudiantes reciben lecciones, es un espacio social que trata con símbolos, valores, idiomas y relaciones específicas.

Las decisiones que toma este líder en lo referente al espacio físico, a los horarios, a la disciplina, sobre los símbolos educativos, sobre el comportamiento de los profesores sobre comportamiento de los alumnos, y sobre todo lo que acontece en el sistema educativo.

Gestión Institucional:

La gestión institucional o es decir las funciones de la institución, es el director quien toma las decisiones sobre todos los aspectos de la institución, sobre los aspectos sociales o aspectos que involucre a la comunidad educativa Debe tomar decisiones para conectar mejor a la institución con la comunidad social: padres, gobierno, parroquia, personas e instituciones educativas.

Este tipo de liderazgo exige que el director tenga un conocimiento profundo del entorno social, las expectativas de intereses de otras instituciones etc, actúa en torno a las limitaciones y oportunidades del ente gobernante y los grupos y entidades a los que debe estar asociado.

Estilo:

Para definir el Estilo del liderazgo directivo LUSIER (2002), afirma:

...estilo de liderazgo es mezcla de características, habilidades, destrezas rasgos, de diferentes tipos de liderazgo y que permite interactuar con los miembros de la organización. Aunque los estilos de liderazgo exigen como elemento fundamental el comportamiento, en función a ello se orienta hacia un determinado estilo.

Definición de Satisfacción:

Mueller y McCloskey (1990), Define la satisfacción como “una orientación afectiva positiva hacia el empleo”

Newstrom y Davis (1993), Define la satisfacción “un conjunto de conocimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados o docentes ven su trabajo”

Brief y Weiss (2001) Define la satisfacción “como una combinación de una mezcla de los sentimientos, cognición y pensamiento. Es la expresión interna y que puede ser afectiva o cognitiva”. La satisfacción es una respuesta frente a un estímulo o servicio brindado.

Satisfacción laboral

Margarita Chaing, Martín y Núñez Antonio (2010), en su publicación relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral, explican “que la satisfacción laboral: Se entiende aquel conjunto de respuesta afectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo”.

La satisfacción laboral se mide por la actitud, porque la satisfacción laboral es una actitud; Sin embargo, debemos distinguir entre la actitud o la disposición a actuar en ciertos aspectos con respecto a aspectos particulares del lugar de trabajo u organización, y la satisfacción laboral que resultaría de muchas de las actitudes de un empleado sería su trabajo y factores con los familiares. Por lo

tanto, en sentido amplio la satisfacción laboral, está relacionada con las actitudes, en los aspectos del trabajo. Satisfacción es respuesta es actitud.

Weinert (1985, citado en Chaing vega y et al), explica los factores relevantes de satisfacción laboral e indica que han cambiado con el tiempo:

Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.

Posibilidad y demostración de la relación negativa entre satisfacción y las pérdidas horarias.

Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.

Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización. Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal. Ponderador creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

La Satisfacción desde la educación

Desde la perspectiva de las ciencias de la educación, define la satisfacción como aquella respuesta del usuario o alumno frente a un conjunto de servicios que tienen como fin último construir un aprendizaje significativo en el contexto donde se da la educación.

Padrón (1995, citado por Caballero y Col. 2003) en lo referente a satisfacción refiere que la satisfacción obedece a dos razones:

- a. Personal: Es la satisfacción que proviene del trabajo que realiza un individuo.
- b. Profesional: Es la satisfacción que proviene del clima y relaciones laborales”.

Gente y Vivas (2003) indica que:

La atención a las necesidades se relaciona con la satisfacción, y es cubrir las expectativas de los usuarios en este caso los alumnos. La satisfacción resulta de un proceso valorativo. Si alguien manifiesta que está satisfecho o no en relación a algo, exige una evaluación para valorarla. Es una respuesta cognitiva y afectiva.

Valenzuela y Requena (2006) proponen que para entender la satisfacción versus la prestación del servicio con la finalidad de resolver las expectativas del usuario o comunidad educativa lo explica: “El término de satisfacción e insatisfacción, está asociada también al consumo y por ello consideramos al estudiante como consumidor de productos o servicios, ofrecidos por la institución, lo cognitivo en el proceso de construcción de su aprendizaje”.

La satisfacción es como una respuesta a una demanda que debe ser efectiva y de intensidad variable, centrada en aspectos concretos de la adquisición y/o consumo, y que tiene lugar en el preciso momento en el que el individuo evalúa el objeto.

Factores asociados a docente laboral satisfactorio

Realización profesional:

Esta característica comprende aspectos de gran trascendencia: Autorrealización, Auto concepto y Autoestima y Necesidad de Estimación, es una Continuación continua.

Autorrealización:

Es base principal de la satisfacción, es la que contribuye al crecimiento y reconocimiento profesional, incluyendo sus competencias personales y al crecimiento del yo.

Auto concepto y autoestima:

Sáenz y Lorenzo (1993), se refiere a la auto comprensión de los profesores de su desarrollo dentro de la institución en la construcción del yo personal y profesional, siendo la base de la satisfacción o insatisfacción.

La satisfacción laboral y la mejora de las habilidades laborales y el clima de trabajo, son la características que se logra gracias a la autoestima, de su realización plena, para con agrado aumentar su ego, es decir lograr su auto construcción. Debe notarse que el sentido del propio valor tiene que ver con el respeto que cada uno tiene por sí mismo y por el juicio de los demás.

Relación personal profesor-alumno.

La relación entre maestro y alumno debe estar basada en el respeto por su conducta como persona y por su competencia como docente, y el manejo adecuado de sus emociones, que sea capaz de crear "un buen clima de clase". Las relaciones profesor-alumno y el desempeño del docente y el interés del alumno por su aprendizaje tiene un fuerte impacto en el rendimiento y la satisfacción del alumno. Esta condición debe estar más tomado en cuenta en la educación básica regular.

Dimensiones de la satisfacción laboral del docente:

Organización

Se trata de una actividad coordinada con los indicadores de esta dimensión, incluyendo el diseño del trabajo, actualización e instrucciones.

Condiciones de Trabajo

Una serie de indicadores que definen el desempeño de una tarea y el entorno en el que se realiza para tener los indicadores de condiciones que se asocian con el trabajo, la alineación de tiempo y de seguridad que deben cumplir con la realización personal

Realización personal

Este es el proceso mediante el cual obtenemos todo este potencial. Se mide por los indicadores de la sensación de la mano de obra de la realización personal y de las relaciones humanas.

Beneficios Compensaciones, el transporte al trabajo, el salario, las recompensas, gama libre, etc. Incluir se mide con la promoción de los indicadores, el contenido y la libertad de elección.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, ¿Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?

1.4.2. Problema Específico

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749 ¿Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, ¿Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, ¿Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y los beneficios de los docentes de la Institución Educativa 36749, ¿Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?

1.5. Justificación del estudio

La educación en el mundo se ha globalizado, por ser la educación un capital fundamental para el desarrollo de una sociedad, nación o del mundo, por ello

viene surgiendo desde los años sesenta en estados unidos y por los años setenta en el Reino Unido, un tema de gran trascendencia que es la gestión pedagógica. En este sentido de la gestión pedagógica, es quien define el curso de la educación en una institución educativa. Allí surge la presencia fundamental de un líder, que se encarga de gestionar el rumbo de la institución. Este líder es un ente o elemento fundamental y es el docente cuya participación es importante para el buen funcionamiento del sistema educativo.

El Liderazgo del director significa un compromiso personal y con el colectivo educativo, una relación horizontal con sus miembros en el que haya confianza y seguridad para el usuario interno y externo, y que el dialogo sea la base de la toma de decisiones para el aprendizaje de los alumnos, esta característica de gestionar se traduce en satisfacción del usuario principalmente el docente.

Muchos autores coinciden que el liderazgo es determinante para garantizar procesos que orienten el logro de propósitos fundamentales para la calidad educativa, teniendo como base el funcionamiento interno de las escuelas, el desarrollo de una gestión institucional centrada en la escuela y el aseguramiento de los aprendizajes y, en general, el alineamiento de toda la estructura educativa hacia el logro educativo.

En esencia esta investigación está dirigida fundamentalmente a ayudar en el desarrollo o mejoramiento de la educación en esta institución y por qué no decir a otros establecimientos en los que se pueda inferir estos resultados en busca estilos de liderazgo adecuado desarrollados en los docentes contribuye en el logro de los objetivos, metas educativas y especialmente en la buena labor del docente.

Así mismo los resultados a los que se arriben con este trabajo de investigación servirán para la I.E. 36749 de Santa Cruz de Paccho, Paucara, en el que se aplicara a los docentes a fin de que se obtenga un diagnóstico de cómo se relaciona estas dos variables en esta institución, cuyos resultados servirán para

hacer conocer a las autoridades decisoras educativas, a fin de que implementen acciones correctivas o mejoras que tengan un efecto sostenido sobre el liderazgo del director para una satisfacción laboral de sus docentes principalmente y otros de la comunidad educativa.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?

Ho: No Existe relación entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?

1.6.2. Hipótesis específica

Hi1: Existe relación entre el liderazgo del director y la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.

Ho1: No Existe relación entre el liderazgo del director y la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.

Hi2: Existe relación entre el liderazgo del director y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?

Ho2: No Existe relación entre el liderazgo del director y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?

Hi3: Existe relación entre el liderazgo del director y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?

Ho3: No Existe relación entre el liderazgo del director y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?

Hi4: Existe relación entre el liderazgo del director y los beneficios de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?

Ho4: No Existe relación entre el liderazgo del director y los beneficios de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.

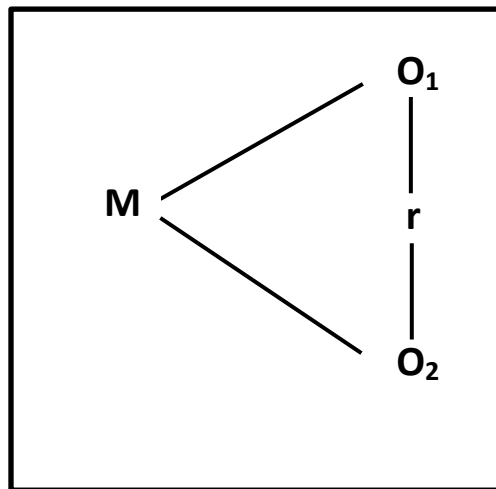
1.7.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el liderazgo del director y la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018
- Determinar la relación entre el liderazgo del director y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018
- Determinar la relación entre el liderazgo del director y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018
- Determinar la relación entre el liderazgo del director y los beneficios de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación se empleó el tipo de investigación descriptivo, No experimental, de corte transversal y el diseño descriptivo correlacional. Como lo sustenta Sampieri R. (2004) Metodología de la Investigación; los estudios correlacionales buscan establecer la relación de dos o más variables. El diseño descriptivo tiene la siguiente estructura:



Leyenda:

- M** = La Muestra, constituido por todos los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.
- O₁** =Variable 1 (Liderazgo del director)
- O₂** = Variable 2 (Satisfacción Laboral)
- r** = Relación entre las variables

2.2 Variable operacionalización

Variable 1: Liderazgo del director

Definición conceptual

El liderazgo directivo es el talento, liderazgo o influencia que ejerce el director educativo sobre los docentes o comunidad educativa para facilitar el

logro de objetivos, o producen efectos significativos sobre objetivos o metas en una institución educativa

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

La satisfacción laboral es la respuesta a un servicio brindado, en este caso es un indicador que mide la calidad de acciones que desarrolla el líder directivo de la institución y si esto genera expectativas en el usuario o docente y estudiante.

Tabla N° 1

Operacionalizacion de la variable Liderazgo del Director

Variabl e	definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	Escala de medición
V1. Liderazgo del director	El liderazgo directivo es el talento, liderazgo o influencia que ejerce el director educativo sobre los docentes o comunidad educativa para facilitar el logro de objetivos, o producen efectos significativos sobre objetivos o metas en una institución educativa.	Es la respuesta que da el docente al aplicarle el instrumento de liderazgo directivo, cuya respuesta es sometida a una prueba estadística cuyos resultados serán medidos como nivel de gestión pedagógica, institucional, administrativa y nivel del estilo de liderazgo que practica el docente en estudio.	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación para el desempeño docente. ▪ Interés por el aprendizaje de los alumnos. ▪ Fomento del mejoramiento de la enseñanza. ▪ Reconocimiento del desempeño docente. ▪ Cumplimiento eficaz de la función docente. ▪ Toma de decisiones. ▪ Promoción del trabajo en equipo. ▪ Innovador y visionario. ▪ Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza. ▪ Logro de los resultados y objetivos pedagógicos. ▪ Desarrollo de la visión con los docentes. ▪ Promoción de la innovación y capacitación del docente. 	Ordinal
			Gestión institucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solución de conflictos. 2. Comunicación horizontal. 3. Clima institucional. 4. Existencia del PEI. 5. Aplicación y uso del PEI. 6. Relaciones con los padres de familia. 	

				<ul style="list-style-type: none"> 7. Creación de una cultura institucional innovadora. 8. Modelo y ejemplo de persona. 9. Cumplimiento de las normas y reglamentos. 10. Colaboración y participación del docente. 	
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> 1. Actualización y capacitación del director 2. Eficacia y eficiencia en sus funciones. 3. Imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos. 4. Satisfacción por la gestión del director. Respeto y apoyo de los docentes. 5. Responsabilidad y laboriosidad directiva. 6. Conocimiento y capacidad directiva. 7. Administración de los recursos humanos. 8. Mantenimiento y mejoramiento de los recursos materiales. 9. Cualidades para desempeñarse en el cargo. 	
			Estilo	<ul style="list-style-type: none"> 1. Estilo anárquico o liberal 2. Estilo democrático. 3. Estilo autocrático o autoritario 4. Estilo situacional 	

Tabla N° 2

Operacionalizacion de la Variable Satisfacción Laboral

Variable	definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	Escala de Medición
V2. Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es la respuesta a un servicio brindado, en este caso es un indicador que mide la calidad de acciones que desarrolla el líder directivo de la institución y si esto genera expectativas en el usuario o docente y estudiante.	Los resultados a los que se arriba luego de la aplicación y procesamiento de la base de datos sobre el estudio y que esto puede medirse como el nivel de satisfacción que tiene el docente y estudiante de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará, 2018.	Organización	Diseño del trabajo	Ordinal
				Actualización	
				Asesoramiento	
			Condición de trabajo	Condiciones de vida asociadas al trabajo	
				Disposición de tiempo	
				Seguridad	
			Realización personal	sentimiento laboral	
				Logro personal	
				Relaciones Humanas	
			Beneficio	Promoción	
				Salario	
				Libertad de elegir	

2.3 Población y muestra:

2.3.1 Población:

Para definir población Oseda, (2008), refiere que la población lo conforma el total de individuos o elementos que forman parte y que comparten en común una característica propia. Para el estudio lo conformo todos los 30 docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará en el año 2018.

2.3.2 Muestra:

Hernández y otros, definen la muestra como un subgrupo o parte de la población y que esta puede ser determinada a través del muestreo. Para el caso la muestra fue censal, lo conformó todos los docentes de la población de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará en el año 2018 y que son 30 docentes, constituyendo una muestra censal.

2.4 Tecinas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas:

La técnica que se utilizó para las dos variables es la encuesta.

Instrumentos:

Los instrumentos que corresponden utilizar para liderazgo directivo y satisfacción laboral fue el cuestionario.

Para la variable Liderazgo del Director, se utilizó el cuestionario utilizado por Dilma Zarate Ramírez en su tesis de grado de Maestría titulado “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima 2011”

Para la variable Satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario utilizado por Luis Salluca Salluca en la tesis de grado de maestro en educación cuyo título

“Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao, lima 2010, cuyo cuestionario consta de 21 ítems.

Validez

La validez se realizó a través de juicio de expertos que validados por docentes expertos en investigación, en gestión y en docencia, cuyo resultado de la evaluación fue 74%, y da su aprobación.

Variable 1: Liderazgo directivo		
Juez o experto	Grado	Porcentaje
Dr. Helsides Leandro Catillo Mendoza	Mg. en Educación	74%

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Satisfacción laboral		
Juez o experto	Grado	Porcentaje
Dr. Helsides Leandro Catillo Mendoza	Mg. en Educación	74%

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad:

La confiabilidad se realizó con una prueba piloto de 10 docentes de la institución educativa de Santa Cruz de Paccho, cuya población tiene las mismas características de la población de la institución en estudio, a cuya base de dato se le sometió a la prueba estadística Alfa de Crombach, obteniendo un resultado de $r=0,99$ para la variable liderazgo directivo y $0,74$ para la variable satisfacción laboral.

El procedimiento utilizado para determinar la confiabilidad de los instrumentos fue de mitades partidas.

2.5 Métodos de análisis de datos

El procesamiento estadístico para los datos descriptivos de la variable liderazgo directivo y para la variable satisfacción laboral, fue a través del programa Excel y el paquete estadístico SPSS. V22. Cuyos resultados se presentan en tablas con frecuencia absoluta y acumulada y grafico de barra que expresa gráficamente los resultados expuestos en las tablas.

Para responder a los objetivos relacionales de la investigación se utilizó la estadística inferencial; para ello se utilizó la prueba estadística Rho Spermean para determinar el coeficiente de correlación y para contrastar la hipótesis a través del nivel de significancia estadística, en el que se decide trabajar con $\alpha = 0,05$ (5%) de error y el 95% de confianza.

2.6 Aspectos éticos

El actual trabajo de investigación se basa en la veracidad, legitimidad y honestidad científica; respetando los derechos intelectuales de sus autores, citando correctamente a los mismos.

En consecuencia, el compromiso investigativo de la autora del presente estudio de investigación es eminentemente autentica, confiable y ético, toda

vez que se respetara la autenticidad y originalidad en el desarrollo de la investigación.

En conclusión, todos los resultados obtenidos fueron comprobados correctamente, sin la manipulación de datos.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

El presente trabajo de investigación realizado en la I.E. Santa Cruz de Paccho, Paucará Acobamba, tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional con una población y muestra censal. Se aplicó los cuestionarios sobre Liderazgo del director y satisfacción laboral cuyos resultados organizados en una base de datos y procesados con la prueba estadística Rho Spermean y se arribó a los siguientes resultados.

a. Resultados descriptivos del liderazgo del director

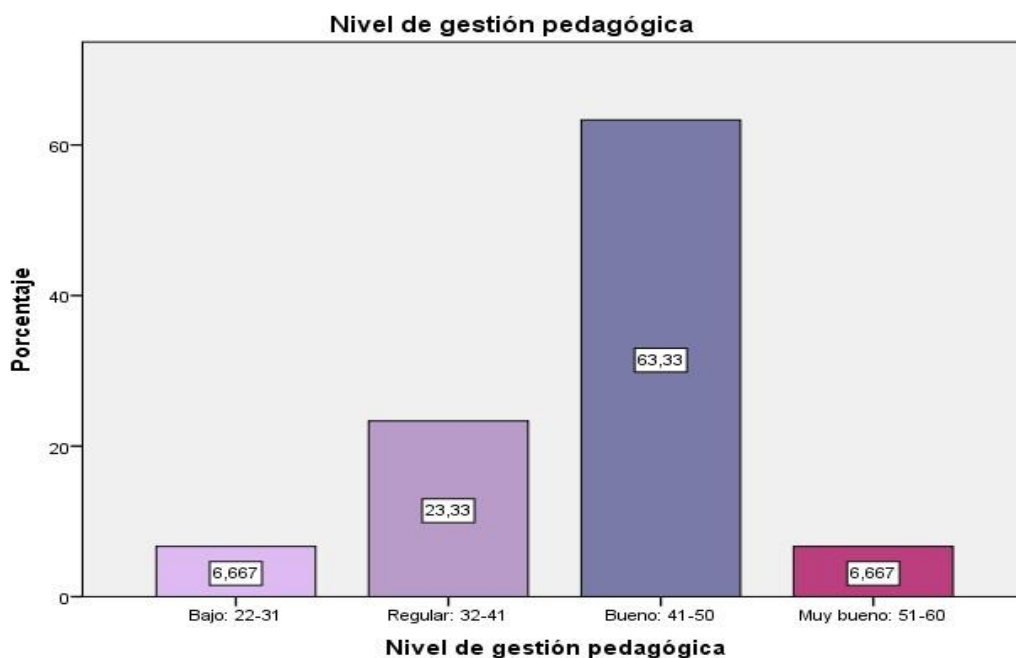
Tabla N° 3

Nivel de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 22-31	2	6,7
Regular: 32-41	7	23,3
Bueno: 41-50	19	63,3
Muy bueno: 51-60	2	6,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de liderazgo del director

Figura 1:
Nivel de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa
36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018



En la Tabla 3 y Figura N° 01 se puede apreciar los resultados porcentuales del nivel de gestión pedagógica. En ella se aprecia que 6,667% de docentes perciben que están en el nivel bajo de 22 a 31, así mismo se aprecia que 23,33% que hacen un total de 7 docentes manifiestan que está en el nivel regular de 32 a 41, mientras que 63,33% que hace 19 del total de docentes perciben que está en el nivel bueno de entre 41 a 50 y finalmente 6,667% que hacen 2 docentes del total perciben que está en el nivel muy bueno de 51 a 60. Esto indica que la mayor parte de docentes se encuentran en el nivel regular indicando que la gestión pedagógica del liderazgo del director contribuye a los docentes realizando acompañamiento pedagógico y todo ello aterrizando en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Tabla N° 4

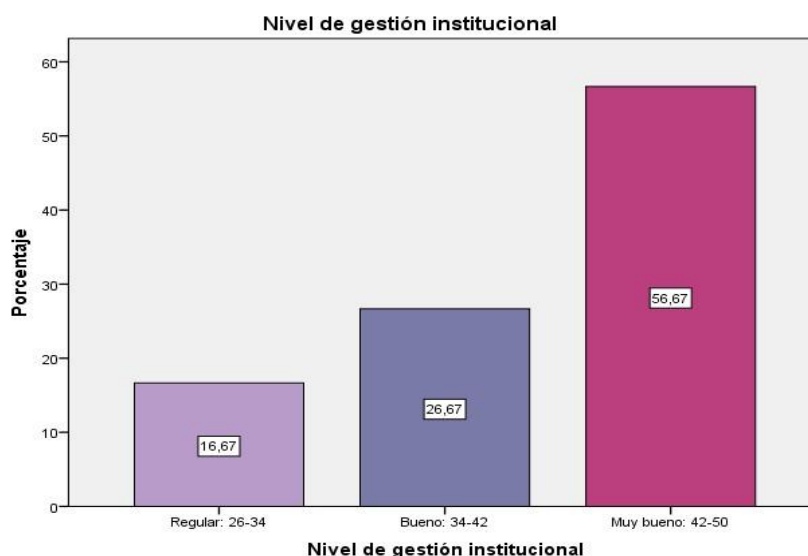
Nivel de gestión institucional de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Regular: 26-34	5	16,7
Bueno: 34-42	8	26,7
Muy bueno: 42-50	17	56,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de liderazgo del director

Figura 2

Nivel de gestión institucional de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018



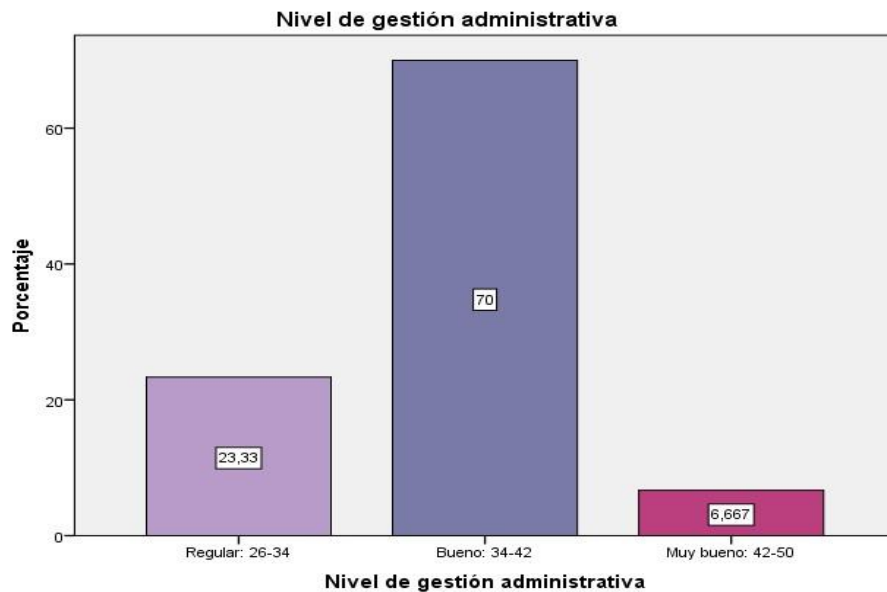
En la Tabla 4 y Figura N° 02 se puede apreciar los resultados del nivel de gestión institucional. En ella se aprecia que 7 docentes perciben que está en el nivel regular de 26 a 34, mientras que 5 docentes perciben que está en el nivel bueno de 34 a 42, finalmente 17 docentes perciben que está en el nivel muy bueno de 42 a 50. Para una mejor apreciación se puede observar en la figura 02.

Tabla N° 5
Nivel de gestión administrativa de los docentes de la
Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará
2018

	Frecuencia	Porcentaje
Regular: 26-34	7	23,3
Bueno: 34-42	21	70,0
Muy bueno: 42-50	2	6,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de liderazgo del director

Figura 3
Nivel de gestión administrativa de los docentes de la Institución
Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018



En la Tabla 5 y Figura N° 03 se puede apreciar los resultados del nivel de gestión administrativa. En ella se aprecia que 7 docentes perciben que está en el nivel regular de 26 a 34, mientras que 21 docentes perciben que está en el nivel bueno de 34 a 42, finalmente 2 docentes perciben que está en el nivel muy bueno de 42 a 50. Para una mejor apreciación se puede observar en la figura 03.

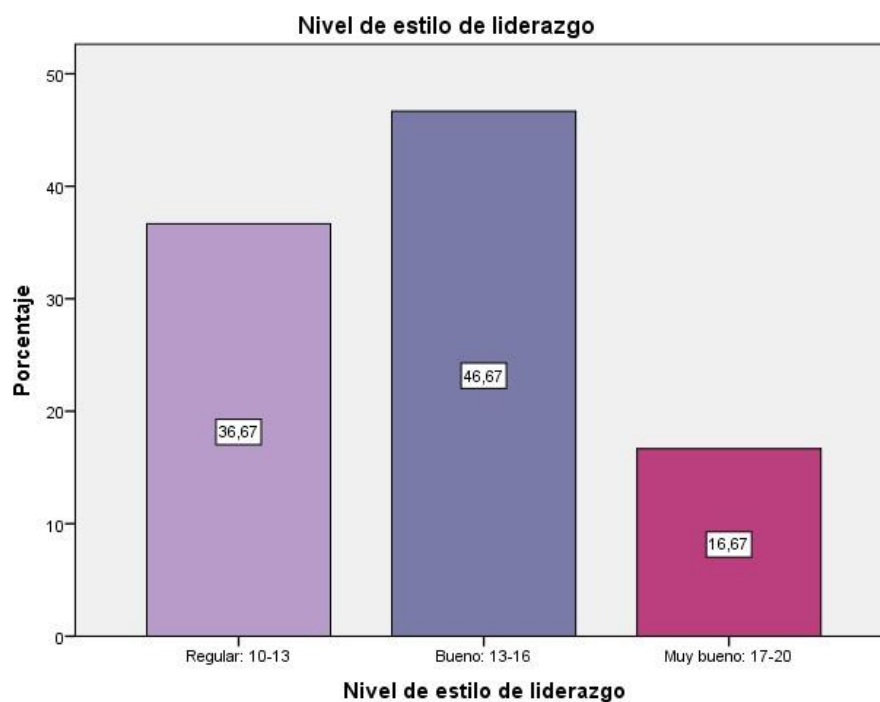
Tabla N°6
Nivel de estilos de liderazgo de los docentes de la
Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho,
Paucará 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Regular: 10-13	11	36,7
Bueno: 13-16	14	46,7
Muy bueno: 17-20	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de liderazgo del director

Figura 4:

Nivel de estilos de liderazgo de los docentes de la Institución Educativa
36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018



En la Tabla 6 y Figura N° 04 se puede apreciar los resultados del nivel de estilo de liderazgo. En ella se aprecia que 11 docentes perciben que está en el nivel regular de 10 a 13, mientras que 14 docentes perciben que está

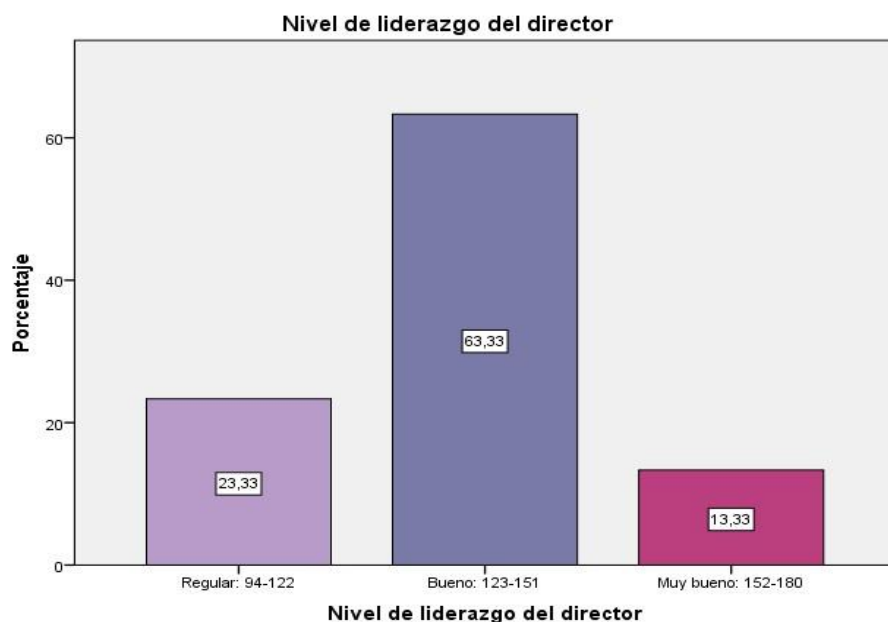
en el nivel bueno de 13 a 16, finalmente 5 docentes perciben que está en el nivel muy bueno de 17 a 20. Para una mejor apreciación se puede observar en la figura 04.

Tabla N° 7
Nivel de Liderazgo del director de los docentes de la Institución
Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Regular: 94-122	7	23,3
Bueno: 123-151	19	63,3
Muy bueno: 152-180	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de liderazgo del director

Figura 5:
Nivel de liderazgo del director de los docentes de la Institución Educativa 36749,
Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018



En la Tabla 7 y Figura N° 05 se puede apreciar los resultados del nivel de

liderazgo del director. En ella se aprecia que 7 docentes perciben que está en el nivel regular de 94 a 122, mientras que 19 docentes perciben que está en el nivel bueno de 123 a 151, finalmente 4 docentes perciben que está en el nivel muy bueno de 152 a 180. Para una mejor apreciación se puede observar en la figura 05.

b. Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

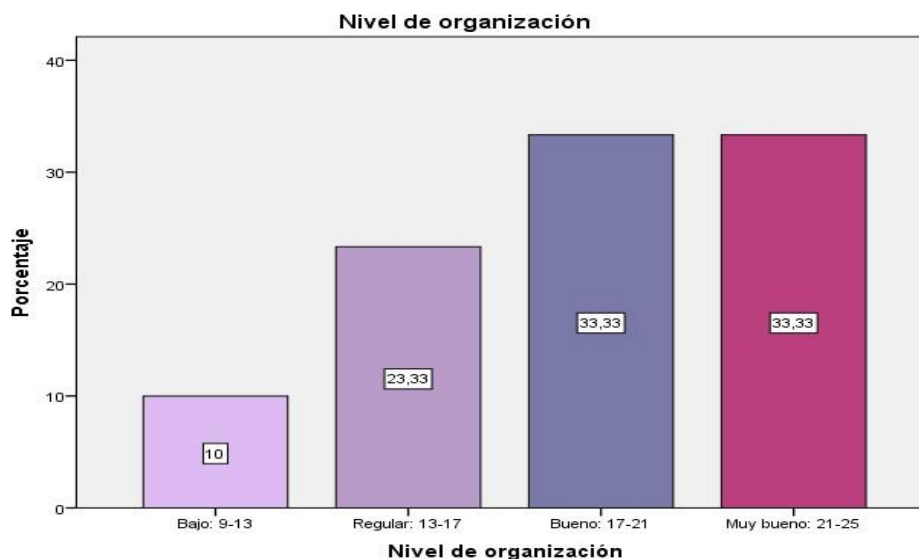
Tabla N° 8
Nivel de organización de los docentes de la Institución
Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 9-13	3	10,0
Regular: 13-17	7	23,3
Bueno: 17-21	10	33,3
Muy bueno: 21-25	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Figura 6:

Nivel de organización de los docentes de la Institución Educativa
36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018



En la Tabla 8 y Figura N° 06 se puede apreciar los resultados del nivel de organización. En ella se aprecia que 3 docentes perciben que está en el

nivel bajo de 9 a 13, así mismo se aprecia que 7 docentes perciben que está en el nivel regular de 13 a 17, mientras que 10 docentes perciben que está en el nivel bueno de 17 a 21, finalmente 10 docentes perciben que está en el nivel muy bueno de 21 a 25. Para una mejor apreciación se puede observar en la figura 06.

Tabla N° 9

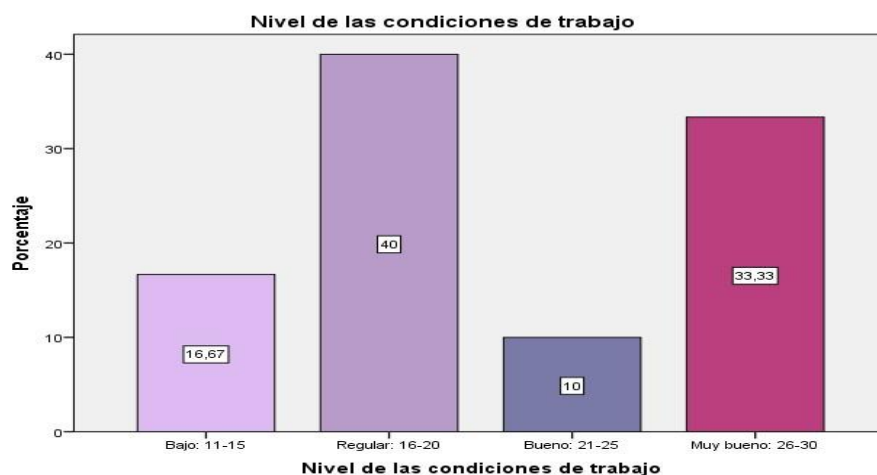
Nivel de las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 11-15	5	16,7
Regular: 16-20	12	40,0
Bueno: 21-25	3	10,0
Muy bueno: 26-30	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Figura 7

Nivel de condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018



En la Tabla 9 y Figura N° 07 se puede apreciar los resultados porcentuales del nivel de condiciones de trabajo en la Institución Educativa 36749 Santa Cruz de Paccho, Paucara 2018. En ella se aprecia que 16,67% de los docentes señalaron que están en el nivel bajo, de igual modo se aprecia que 40% de docentes perciben que está en el nivel regular, mientras que 10% de docentes perciben que está en el nivel bueno y finalmente 33,33%, de los docentes perciben que está en el nivel muy bueno. Esto significa que la mayor parte de docentes se encuentran en el nivel regular respecto al nivel de condición de trabajo en dicha institución, asumiendo responsabilidades para la mejora educativa de los estudiantes.

Tabla N° 10:

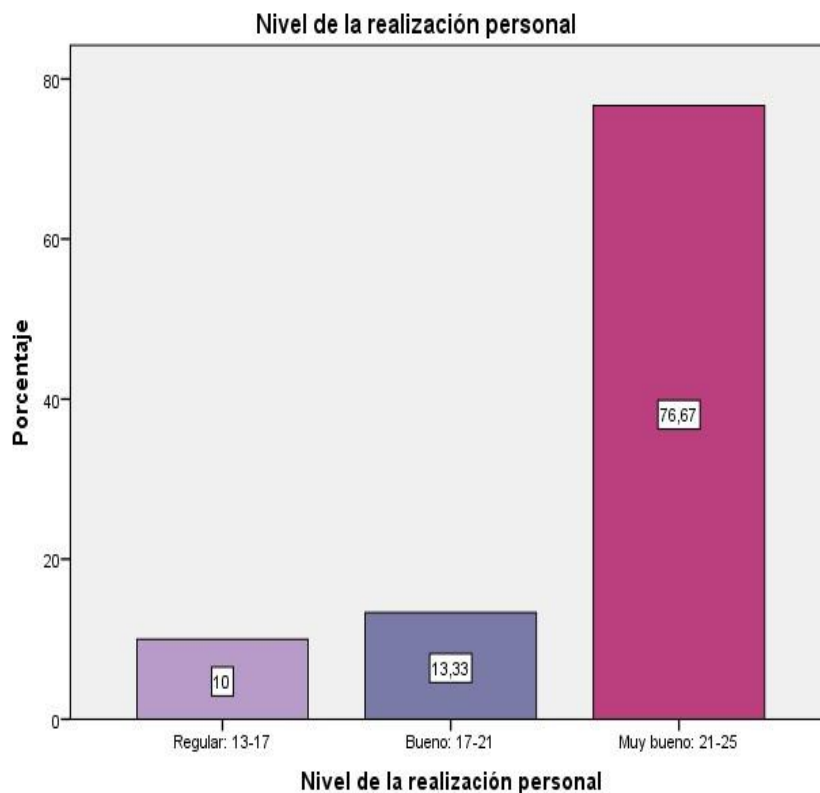
**Nivel de Realización personal de los docentes de la Institución Educativa
36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018**

	Frecuencia	Porcentaje
Regular: 13-17	3	10,0
Bueno: 17-21	4	13,3
Muy bueno: 21-25	23	76,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Figura 8

**Nivel de realización personal de los docentes de la Institución
Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará.**



En la Tabla 10 y Figura N° 08 se puede apreciar los resultados porcentuales del nivel de realización personal en la Institución Educativa 36749 Santa Cruz de Paccho, Paucara 2018. En ella se aprecia que 10% de los docentes manifiestan que está en el nivel regular, mientras que 13,33% del total de docentes perciben que está en el nivel bueno, y finalmente 76,67% de los docentes afirman que se encuentran en el nivel muy bueno. Es decir que la mayor parte de los docentes se ubican en el nivel muy bueno respecto a la variable satisfacción laboral brindando mayor estabilidad personal y un buen desempeño en la labor docente.

Tabla N° 11

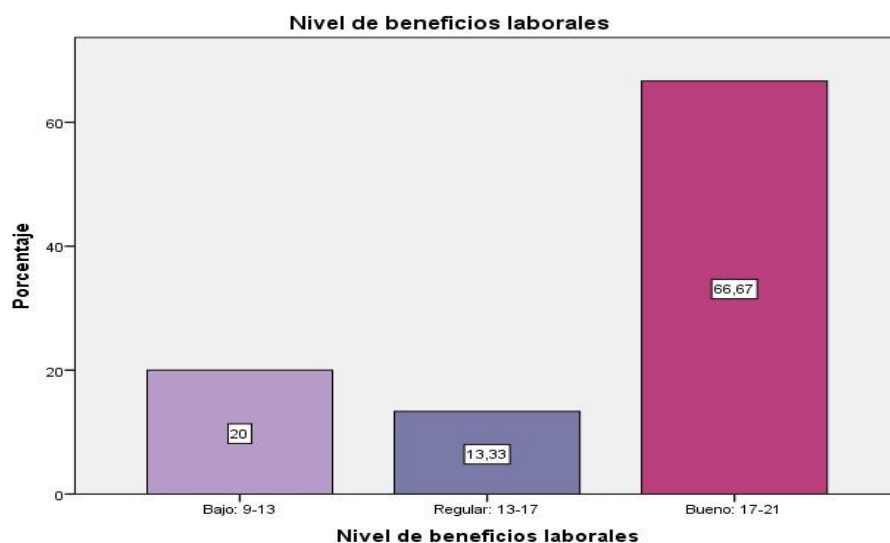
Nivel de beneficios laborales de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 9-13	6	20,0
Regular: 13-17	4	13,3
Bueno: 17-21	20	66,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Figura 9

Nivel de beneficios laborales de los docentes de la institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará



En la Tabla 11 y Figura N° 09 se puede apreciar los resultados porcentuales del nivel de beneficios laborales de acuerdo a la Institución Educativa N° 36749 Santa Cruz de Paccho, Paucara 2018. En ella se aprecia que 20% de docentes perciben que está en el nivel bajo, así mismo se aprecia que 13.33% del total de docentes señalaron que están en el nivel regular, mientras que 66,67% docentes perciben que está en el nivel bueno en dicha institución educativa. Esto quiere decir que el mayor porcentaje de docentes

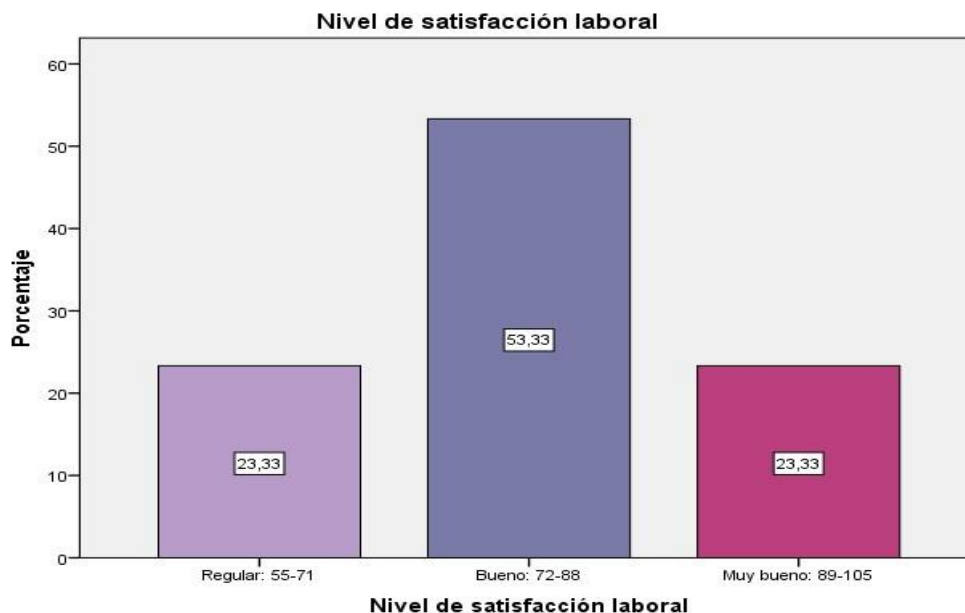
se encuentran en un nivel bueno de los beneficios laborales existiendo una correlación positiva fuerte y mostrando una participación efectiva en su comunidad educativa.

Tabla N° 12
Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa
36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

Nivel de satisfacción laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular: 55-71	7	23,3
Bueno: 72-88	16	53,3
Muy bueno: 89-105	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Figura10
Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa
36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018



En la Tabla 12 y figura N° 10 se puede apreciar los resultados porcentuales del nivel de satisfacción laboral según los docentes de la Institución Educativa Santa Cruz de Paccho, Paucara 2018. En ella se aprecia que 23,33% de docentes perciben que se encuentran en el nivel regular del nivel de satisfacción laboral, mientras que 53,33% del total de docentes perciben que está en el nivel bueno del nivel satisfacción laboral y finalmente 23,33% de los docentes perciben que están en el nivel muy bueno de la variable satisfacción laboral. Es decir que el mayor porcentaje de los docentes es el nivel bueno por lo que se deduce que existe una correlación positiva media.

3.2. Prueba de hipótesis (Estadística Inferencial)

Las pruebas de hipótesis a nivel general y específico se realizaron bajo la prueba de correlación mediante el software estadístico SPSS Statistics, la prueba utilizada fue la no paramétrica Rho de Spearman, tal como se aprecia en la Tabla N° 13.

TABLA N° 13: Valores de correlación Rho Spermean

Tipo de correlación	Valor
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

3.2.1 Prueba de hipótesis general

Para la contrastación o prueba de hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman, debido a que esta prueba estadística es la más adecuada para observar las relaciones entre nuestras variables.

La hipótesis planteada es: Existe relación significativa entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará – 2018

a. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará - 2018

Hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará - 2018

b. Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

c. Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

d. Calcular los valores de la prueba estadística

Tabla N° 14

Correlación entre Liderazgo directivo y Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

		Nivel de liderazgo del director	Nivel de satisfacción laboral
Coeficiente de			**
Rho de Spearman	Nivel de liderazgo del director	1,000	,494
	correlación	.	,005
	Sig. (bilateral)	30	30
	N		
	Nivel de	,494**	1,000
	satisfacción laboral	,005	
	Sig. (bilateral)	30	30
	N		

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión

Se acepta H_0 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica. $p_s > 0,05$

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica. $p_s \leq 0,05$

Decisión estadística.

En la tabla N° 14 se puede apreciar la relación significativa entre el liderazgo del director y la satisfacción laboral, de lo cual podemos decir que existe correlación positiva débil, con un coeficiente de rho de Spearman de 0,494 con un nivel de significancia bilateral asintótica $p_s (0,01) \leq$ nivel de significancia teórica $p (0,05)$.

Conclusión estadística.

Se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos concluir que el liderazgo del director se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho,

Paucará – 2018 con un nivel de significancia bilateral asintótica $p_s (0,01) \leq$ y un nivel de significancia teórica $p (0,05)$; $\rho = 0,494$.

3.2.2 Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica N°1

Hipótesis nula H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo del director y la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará - 2018

Hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo del director y la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará - 2018

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

Calcular los valores de la prueba estadística

Tabla N° 15:

Correlación entre liderazgo directivo y Nivel de organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

		Nivel de liderazgo del director	Nivel de organización
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,551
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,551**	1,000
	Nivel de organización		
	Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30

^{**}. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión estadística

Se acepta H_0 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica. $p_s > 0,05$

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica. $p_s \leq 0,05$

Decisión estadística.

En la tabla N° 15 se puede apreciar la relación significativa entre el liderazgo del director y la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018, de lo cual podemos decir que existe correlación positiva media, con un coeficiente de rho de Spearman de 0,551

con un nivel de significancia bilateral asintótica $p_s (0,01) \leq$ nivel de significancia teórica $p (0,05)$.

Conclusión estadística.

Se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos concluir que el liderazgo del director se relaciona significativamente con la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018 con un nivel de significancia bilateral asintótica $p_s (0,01) \leq$ y un nivel de significancia teórica $p (0,05)$; $\rho = 0,551$.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo del director y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará - 2018

Hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo del director y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará – 2018

Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

Calcular los valores de la prueba estadística

Tabla N° 16

Correlación entre Liderazgo directivo y condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

		Nivel de liderazgo del director	Nivel de las condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,190
	Sig. (bilateral)	.	,314
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,190	1,000
	Sig. (bilateral)	,314	.
	N	30	30

Regla de decisión estadística

Se acepta H_0 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica. $p_s > 0,05$

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica. $p_s \leq 0,05$

Decisión estadística.

En la tabla N° 16 se puede apreciar la relación significativa entre el liderazgo del director y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018, de lo cual podemos

decir que existe correlación positiva muy débil, con un coeficiente de rho de Spearman de 0,190 con un nivel de significancia bilateral asintótica $p_s (0,01) \leq$ nivel de significancia teórica $p (0,05)$.

Conclusión estadística.

Se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos concluir que el liderazgo del director se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará – 2018 con un nivel de significancia bilateral asintótica $p_s (0,01) \leq$ y un nivel de significancia teórica $p (0,05)$; $\rho = 0,190$.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula H_0 : No existe significativa relación entre el liderazgo del director y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará – 2018

Hipótesis alterna H_1 : Existe significativa relación entre el liderazgo del director y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará - 2018

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

Calcular los valores de la prueba estadística

Tabla N° 17

Correlación entre Liderazgo directivo y Nivel de la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

		Nivel de liderazgo del director	Nivel de la realización personal
Rho de Spearman	Nivel de liderazgo del director	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,082
		N	,665
	Nivel de la realización personal	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	30
		N	1,000

Regla de decisión estadística

Se acepta H_0 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica. $p_s > 0,05$

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica. $p_s \leq 0,05$

Decisión estadística.

En la tabla N° 17 se puede apreciar la relación entre el liderazgo del director y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018, de lo cual podemos decir que no existe correlación significativa alguna, con un coeficiente de rho de Spearman de -0,082 con un nivel de significancia bilateral asintótica $p_s (0,01) \leq$ y un nivel de significancia teórica $p (0,05)$.

Conclusión estadística.

Se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se rechaza la hipótesis alterna por lo que podemos concluir que el liderazgo del director no se relaciona con la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749,

Santa Cruz de Paccho, Paucará – 2018 con un nivel de significancia bilateral asintótica $p_s (0,01) \leq$ y un nivel de significancia teórica $p (0,05)$; $\rho = 0,082$.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis nula H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo del director y los beneficios de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará – 2018.

Hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo del director y los beneficios de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará - 2018

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

Calcular los valores de la prueba estadística

Tabla N°18

Correlación entre Liderazgo directivo y beneficios laborales de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018

		Nivel de liderazgo director	de Nivel del beneficios laborales	de
	Coeficiente de			**
	Nivel de liderazgo del director	correlación	1,000	,663
	Sig. (bilateral)		.	,000
Rho de	N		30	30
Spearman	Nivel de beneficios laborales	Coeficiente de correlación	,663**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión estadística

Se acepta H_0 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica. $p_s > 0,05$

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica. $p_s \leq 0,05$

Decisión estadística.

En la tabla N° 18 se puede apreciar la relación significativa entre el liderazgo del director y los beneficios laborales de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará - 2018, de lo cual podemos decir que existe correlación positiva media, con un coeficiente de rho de Spearman de 0,663 con un nivel de significancia bilateral asintótica $p_s (0,01) \leq$ y un nivel de significancia teórica $p (0,05)$

Conclusión estadística.

Se acepta la hipótesis nula, por lo que podemos concluir que el liderazgo del director se relaciona significativamente con los beneficios laborales de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará – 2018 con un nivel de significancia bilateral asintótica $p_s (0,01) \leq$ y un nivel de significancia teórica $p (0,05)$; $\rho = 0,663$.

IV. Discusión

Los resultados descriptivos para el nivel de liderazgo del director expresa que el 63.3% de docentes tienen un nivel de liderazgo directivo Muy bueno, y en relación a sus dimensiones, el 63.3% tienen un nivel de gestión pedagógica bueno, el 56,7% tienen el nivel de gestión institucional muy bueno, el 70% tiene un nivel de gestión administrativa bueno, el 46,7 % tienen un nivel de estilo de liderazgo bueno. El hecho de que la mayoría de docentes tengan en promedio un nivel de liderazgo bueno, refiere (Murillo, 2006), que se debe al número infinito de rasgos de personalidad que tienen los docentes que ayudan a mejorar sus habilidades de liderazgo y características personales entre ellos: Intelectuales, emocionales y física, con habilidades para interpretar objetivos y misiones, establecer prioridades, trabajo en equipo, solucionar problemas y conflictos, supervisar y orientar a las personas y delegar responsabilidades”.

En cuanto a los resultados descriptivos para la variable satisfacción laboral reporta que el 53,3% tienen un nivel de satisfacción regular y en cuanto a sus dimensiones se tiene que el 33,3% de docentes tienen un nivel de organización en la institución bueno y muy bueno respectivamente, el 40% tienen un nivel de condiciones de trabajo regular, el 76,7% tienen un nivel de realización personal Muy bueno, el 66,7% tienen un nivel de beneficios laborales bueno. Al respecto la mayoría de los docentes en promedio tienen un nivel de satisfacción laboral regular y nivel de organización, condiciones de trabajo y realización personal de manera adecuada, tiene sus sustento en lo que refiere Padrón (1995, citado por Caballero 2003) que “la satisfacción en el contexto educativo se debe a dos aspectos: a. Personal: viene a ser la satisfacción proveniente del trabajo que desempeña el individuo, b. Profesional: Es la satisfacción producto del clima organizacional y de las relaciones laborales adecuadas”.

Para los resultados inferenciales los resultados se discuten los, tomando en cuenta la comparación de los resultados hallados con los autores de la referencia o la base teórica.

La contrastación de la hipótesis general, muestra un coeficiente de rho de Spearman de 0,494, evidenciando que existe una relación positiva débil, concluyendo que el liderazgo del director se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará - 2018, Resultado coincidente con Salazar y Guzmán (2010), en su artículo: "Liderazgo directivo y satisfacción laboral de docentes en la reforma integral de la educación media superior María Guadalupe Salazar Guerra, Durango México 2010" encontró una relación positiva y significativa del liderazgo directivo con la satisfacción laboral de los profesores, coincidente también con Chacón (2016) en su tesis: " Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral", cuyo resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la de satisfacción laboral. Al elevarse la percepción de liderazgo transformacional en sus líderes inmediatos, la satisfacción laboral será más elevada.

Los resultados para la Hipótesis específica Liderazgo del director y la organización de los docentes se determinó que el liderazgo del director tiene una correlación positiva media con la organización de los docentes de la Institución Educativa, así lo demuestra el coeficiente de rho de Spearman de 0,551, es decir a mayor liderazgo del director mejor la organización de los docentes, resultado que se sustenta en González (2003) considera a la Organización de los docentes una condición importante para alcanzar la calidad educativa; es decir una buen organización educativa van de la mano con el liderazgo.

Al relacionar la variable Liderazgo del director con la dimensión condiciones de trabajo, se determinó que existe una correlación positiva muy débil entre el liderazgo del director con las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucarará 2018, tal como lo evidencia el coeficiente de rho de Spearman de 0,190, es decir a mayor liderazgo del director mejor las condiciones laborales de los docentes, Al respecto Sulca (2010) en su tesis: “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao, Lima”, Los resultados indican que los profesores según su auto percepción indican que las dimensiones organización, realización personal, beneficios laborales son totalmente independientes, a excepción de la dimensión de “condición del trabajo” concluyendo que se relaciona con desempeño docente.

Al relacionar la variable liderazgo del director con la realización personal se encontró que no se relaciona ambas variables, toda vez se halló un coeficiente de rho de Spearman de -0,082; por lo tanto el liderazgo del director no se relaciona con la realización personal de los docentes; es decir la realización personal del docente es independiente al liderazgo del director, así lo sustenta Lafitte (1991), considera la realización profesional, cuando la autorrealización, autoestima y necesidad de estimación, aumenta la satisfacción profesional y perfeccionamiento de su competencia profesional y el clima de trabajo, sentirse valorado y estar conforme con el nivel de autoconstrucción logrado.

Finalmente al relacionar la variable liderazgo del director con el nivel de beneficios laborales se encontró una correlación positiva media, así lo demuestra el coeficiente de rho de Spearman de 0,663; por lo tanto el liderazgo del director se relaciona con los beneficios laborales de los docentes de la Institución Educativa. A mejor liderazgo del director mejor los beneficios laborales del docente. Resultado que se sustenta en Bolívar (1997), quien refiere que para lograr el desarrollo de la institución educativa

es importante considerar los beneficios laborales del personal (Asignaciones, reconocimiento social, formación profesional, incentivos, etc.) considerando el Liderazgo y dándole sostenibilidad en el tiempo.

V. Conclusiones

Después de realizar el análisis estadístico a través de la prueba de Rho de Spearman se concluye:

1. Se determinó que el 63.3% de docentes tienen un nivel de liderazgo directivo Muy bueno, y en relación a sus dimensiones, el 63.3% de los docentes tienen un nivel de gestión pedagógica bueno, el 56,7% tienen el nivel de gestión institucional muy bueno, el 70% tienen un nivel de gestión administrativa bueno, el 46,7% tienen un nivel de estilo de liderazgo bueno. Así mismo el 53,3% de docentes tienen un nivel de satisfacción regular y en cuanto a sus dimensiones se tiene que el 33,3% de docentes tienen un nivel de organización en la institución bueno y muy bueno respectivamente, el 40% tienen un nivel de condiciones de trabajo regular, el 76,7% tienen un nivel de realización personal muy bueno y el 66,7% tienen un nivel de beneficios laborales bueno.
2. Se estableció que existe una correlación positiva débil, entre el liderazgo del director y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará - 2018; tal como lo evidencia, el coeficiente de rho de Spearman de 0,494. Es decir a mayor liderazgo del director mayor es la satisfacción laboral del docente. También se determinó que el liderazgo del director y la organización de los docentes tiene una correlación positiva media, de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018, tal como lo evidencia el coeficiente de rho de Spearman de 0,551. A mayor liderazgo del director, mejor es la organización de los docentes.
3. Se determinó que el liderazgo del director tiene una correlación positiva muy débil con la dimensión condiciones de trabajo de los docentes, tal como lo evidencia, el coeficiente de rho de Spearman de 0,190. Se determinó que el liderazgo directivo no se relacionan con la dimensión realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018, tal como lo evidencia el coeficiente

de rho de Spearman de -0,082. Es decir la realización personal del docente es una variable independiente del liderazgo directivo.

4. Se determinó que el liderazgo del director tiene una correlación positiva media con los beneficios laborales de los docentes de la institución educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018. Tal como lo evidencia el coeficiente de rho de Spearman de 0,663.

VI. Recomendaciones

Luego de realizar la correlación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749 de Santa Cruz de Paccho, Paucara 2018 se llega a las siguientes recomendaciones:

1. Al Director de la Institución educativa se recomienda implementar talleres de formación de liderazgo en docentes y estudiantes, ya que los autores recomiendan que un liderazgo participativo promueve el desarrollo de una comunidad educativa adecuada y sostenible.
2. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas a entremeterse y empoderarse del marco del buen desempeño directivo siendo la principal herramienta para un buen liderazgo directivo donde él, es la persona que promueve, orienta, cultiva, motiva y contribuye al docente para la mejora de la educación; así mismo este instrumento estipula el constante acompañamiento a los docentes en aula y la orientación de los procesos pedagógico para el progreso de los aprendizajes de tal manera mejorar el desempeño docente y con ello la calidad educativa de los estudiantes.
3. Se sugiere a los directores a brindar importancia al desarrollo e identidad de la labor docente al igual que en la gestión. De esta manera, encaminar a la revalorización de la labor docente estimulando y propiciando el crecimiento ético competitivo del profesional y a la vez generando equipos de trabajo de carácter solidario que favorezca el clima organizacional de los integrantes de la comunidad educativa y la plana docente, permitiendo llevar a la mejora del desempeño de los docentes.
4. A los docentes de la Institución educativa se les recomienda desarrollar habilidades de liderazgo y buscar su realización personal y profesional de tal manera se pueda transmitir imagen y liderazgo a los educandos.

VII. Referencias

- Alfredo Antonio Gorrochotegui, Manual de Liderazgo para Directivos. Escolares, Editorial La Muralla S.A., Madrid, 1997
- Alvarado B, Morón E. “Perú, hacia un presupuesto por resultados: afianzando la transparencia y rendición de cuentas”. Documento de Discusión Lima Perú Universidad del Pacifico; 2008.
- Bertha Angélica León Taza (2011) “Satisfacción Laboral En Docentes De Primaria En Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao” Lima – Perú 201.
- Chaing, Gomez y Zalasar (2014). En un artículo de investigación científica y tecnológica titulada “Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile 2013”
- CHIAVENATO Idalberto (2002). Administración en los nuevos tiempos. Bogotá: Mc Graw Hill.
- CHIAVENATO Idalberto (2002). Administración. 3era edición. Bogotá: MC Graw Hill. (B. Publica de Lima)
- Cunningham, W. G., & Corduroy. (2000). Educational Administration: A Problem-Based
- Delgado I. “Avances y Perspectivas en la Implementación del Presupuesto por Resultados en Perú”. [Tesis Maestría]. Lima – Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú; 2013.
- Dubrin, J. C. (1998). Leadership: Research, Findings, Practice and Skills (2nd Ed.). Boston, MA, USA.: Houghton Mifflin Company.
- Flor de María Rodríguez Luciano Liderazgo administrativo del director y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas del distrito de Huaral - 2014. Perú - 2016

- Fullan, M. (2002). Los directores eficaces combaten la incoherencia. En Los nuevos significados del cambio en la educación, 8. La Dirección (pp. 95-100). Barcelona: Octaedro
- García S. "Los Programas Presupuestales para el año 2015". Gestión Pública y Desarrollo. 2014.
- Gisselle Liliana Chacón Luna (2016) Liderazgo Transformacional y su Relación con la Satisfacción Laboral.
- Luis Salluca Salluca (2010) Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación "Relación entre niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao, Lima".
- Margarita Chiang Vega, María José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido - 2010 – Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. María Guadalupe Salazar Guerra y Arturo Guzmán Arredondo, en la tesis "Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral de docentes en la Reforma Integral de la educación media superior, Centro de actualización del Magisterio (Durango México 2010)
- Nilo Teófilo Reyes Flores 2012 Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En El Nivel Secundario De Una Institución Educativa De Ventanilla – Callao. LIMA – PERÚ
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, septiembre del 2012. 28ª Conferencia Sanitaria Panamericana y 64ª Sesión del Comité Regional, Washington, D.C., La Organización; 2012.
- Perú, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Ley 28411. Lima, 2004.
- Perú, Ministerio de Economía y Finanzas. Directiva para la Ejecución Presupuestaria. Lima, el Ministerio; 2009.
- Perú, Ministerio de Economía y Finanzas. Programas Presupuestales con Articulación Territorial. Enero 2014. Guía Informativa para el Proceso Presupuestario 2014. Lima; el Ministerio; 2014.

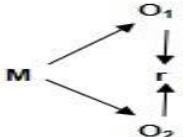
- Perú, Ministerio de Salud. Programas Presupuestales 2015. Lima, el Ministerio 2015.
- Perú, Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 289 - 2013/MINSA. Documento Técnico que establece definiciones operacionales y criterios de programación de diversos Programas Presupuestales para el año fiscal 2013. Lima, el Ministerio; 2013.
- Perú, Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 907 - 2016/MINSA. Documento Técnico que establece definiciones operacionales y criterios de programación y medios medición de avances de los programas presupuestales. Lima, el Ministerio; 2016.
- Prieto Hormaza M. Influencia de la gestión del presupuesto por resultados en la calidad del gasto en las municipalidades del Perú (2006-2010) “caso: lima, Junín y Áncash”. [Tesis Doctoral]. Lima: Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Universidad de San Martín de Porras, 2012.
- RENIECYT [Internet]. México: CONACYT; 2015 [actualizado 22 de julio de 2015].
- Sánchez M. “Relación del presupuesto por resultados (PpR) en la ejecución de los servicios odontológicos en la estrategia sanitaria de salud bucal DIRESA de Tacna 2012 [Artículo]. Tacna – Perú, Universidad Católica de Cuenca; 2016.
- Según el capítulo de directores de la Estrategia Regional de Docentes desarrollada por la OREALC/UNESCO Santiago, en América Latina y el Caribe
- Supo J. “Seminarios de Investigación Científica”. Metodologías de la Investigación para las Ciencias de la Salud; diciembre 2014, Perú 2014.
- UNESCO: Tercer congreso nacional de tendencias en educación liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos

Anexos

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VAR	TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA	DIMENSIONES	METODOLOGIA
General: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?	General: Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.	General: Hi: Existe relación entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018? H0: No Existe relación entre el liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?	VARIABLE 1: LIDERAZGO DEL DIRECTOR	1. Concepto de líder 2. Concepto de liderazgo 3. Liderazgo directivo 3.1 Importancia del Liderazgo 4. Tipos de Liderazgo 4.1 Liderazgo Transformacional 4.2 Liderazgo Autoritario 4.3 Liderazgo Democrático – Participativo 4.4 Liderazgo Participativo 5. El liderazgo como rasgo de Personalidad 6. Siete prácticas de liderazgo en la gestión educativa. 7. Dimensiones del Liderazgo educativo 7.1. Gestión Pedagógica 7.2. Gestión Administrativa 7.3. Gestión Institucional 8. Estilo	Gestión pedagógica Gestión institucional Gestión administrativa Estilos	Tipo de Investigación: Observacional No experimental Diseño: Descriptivo - Correlacional  Donde: M = Muestra O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r = Relación entre variables
Específicos: - ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de	Específicos: - Determinar la relación entre el liderazgo del director y la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de	Específicos: Ho1: No Existe relación entre el liderazgo del director y la organización de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018	VARIABLE 2:	9. Definición de Satisfacción. 9.1. Satisfacción Laboral 9.2. La satisfacción desde la educación. 9.3. Factores Asociados a la Satisfacción Laboral Docente. ▪ Realización Personal ▪ Autorrealización ▪ Auto concepto y	Organización	Población:

<p>Paccho, Paucará 2018?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y los beneficios de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?</p>	<p>Paccho, Paucará 2018</p> <p>- Determinar la relación entre el liderazgo del director y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018</p> <p>- Determinar la relación entre el liderazgo del director y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018</p> <p>- Determinar la relación entre el liderazgo del director y los beneficios de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018</p>	<p>- Ho2: No Existe relación entre el liderazgo del director y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?</p> <p>- Ho3: No Existe relación entre el liderazgo del director y el beneficio de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?</p> <p>- Ho4: No Existe relación entre el liderazgo del director y los beneficios de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018?</p>		<p>autoestima.</p> <p>9.4. Relación Personal Profesor alumno</p> <p>9.4. Dimensiones de la Satisfacción Laboral Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización ▪ Condiciones de Trabajo ▪ Realización Personal Beneficios. 	<p>Condición de trabajo</p> <p>Realización personal</p> <p>Beneficios</p>	<p>Todos los docentes de la institución 30 docentes</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos: Estadística Descriptiva y estadística inferencial.</p>
---	---	---	--	--	--	--

ANEXO 2

MATRIZ DE VALIDACION

Título de la Tesis: Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucara 2018

VARIABLE	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo , ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA PCION DE RESPUESTA		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA PCION DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo Directivo Entender lo que es liderazgo y el estilo de liderazgo de un gerente educativo, es un paso importante en la solución de problemas de las instituciones educativas. Hasta ahora no existe una definición universal de este, dada la complejidad del tema. En ese sentido, Iván Cevich (2009) define el liderazgo como el proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización, los cuales producen	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Motivación para el desempeño docente	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos						✓		✓		✓		✓		
		Interés por el aprendizaje de loa estudiantes.	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.						✓		✓		✓		✓		
		Fomento del mejoramiento de la enseñanza	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes						✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento del desempeño docente	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes						✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento eficaz de la función docente	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente						✓		✓		✓		✓		
		Toma de decisiones	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.						✓		✓		✓		✓		
		Promoción del trabajo en equipo	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones						✓		✓		✓		✓		
		Innovador y visionario	El director promueve el trabajo en equipo						✓		✓		✓		✓		
		Logro de compromiso docente para mejorar la enseñanza.	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.						✓		✓		✓		✓		
		Logro de resultados y Objetivos Pedagógicos	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión.						✓		✓		✓		✓		
		Desarrollo de la visión con los docentes	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente						✓		✓		✓		✓		
		Promoción de la innovacción y capacitación del docente.	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E.						✓		✓		✓		✓		

	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Solución de conflictos	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo						✓		✓		✓		✓		
		Comunicación horizontal.	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente						✓		✓		✓		✓		
		Clima institucional.	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.						✓		✓		✓		✓		
		Existencia del PEI.	La institución educativa cuenta con su PEI						✓		✓		✓		✓		
		Existencia, aplicación y uso del PEI.	La institución educativa aplica el PEI						✓		✓		✓		✓		
		Relaciones con los padres de familia.	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y resultados, logrando que los miembros se identifiquen con ella.						✓		✓		✓		✓		
		Creación de una cultura institucional innovadora.	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.						✓		✓		✓		✓		
		Modelo y ejemplo de persona.	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.						✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento de las normas y reglas.	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.						✓		✓		✓		✓		
		Colaboración y participación del docente.	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.						✓		✓		✓		✓		
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Actualización y capacitación del director.	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones						✓		✓		✓		✓		
		Eficacia y eficiencia en sus funciones	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.						✓		✓		✓		✓		
		Imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.	El director se actualiza y capacita permanentemente.						✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción por la gestión del director.	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.						✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad y laboriosidad educativa.	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.						✓		✓		✓		✓		
		Conocimiento y capacidad directiva	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.						✓		✓		✓		✓		
		Administración de los recursos humanos.	El director es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.						✓		✓		✓		✓		
		Mantenimiento y mejoramiento de los recursos materiales.	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.						✓		✓		✓		✓		
		Cualidades para desempeñarse en el cargo..	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa.						✓		✓		✓		✓		
			El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.						✓		✓		✓		✓		
	ES	Estilo anárquico o liberal.	El director demuestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar)						✓		✓		✓		✓		

	Estilo Democrático	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.							✓		✓		✓		✓		
	Estilo autocrático o autoritario	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.							✓		✓		✓		✓		
	Estilo situacional.	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.							✓		✓		✓		✓		


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Helsidez Leandro Castillo Mendoza

**Título de la Tesis: Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749,
Santa Cruz de Paccho, Paucara 2018**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo , ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción Laboral La satisfacción laboral se mide con la actitud porque la satisfacción laboral es una actitud; sin embargo hay que diferenciar entre actitud o disposición para actuar de un modo determinado en relación con aspectos específicos del puesto de trabajo o de la	ORGANIZACIÓN	Diseño del trabajo	Participa en el diseño de organización en su Institución Educativa.								✓		✓		✓		
		Actualización	Tiene un plan de trabajo claro de su grado.						✓		✓		✓		✓		
		Asesoramiento	Participa en programas de perfeccionamiento o especialización en la EBR.						✓		✓		✓		✓		
		Empoderamiento de estrategias metodológicas.	Tiene posibilidad de actualización permanente.						✓		✓		✓		✓		
		Conocimiento de las rubricas de desempeño.	Tiene el asesoramiento y apoyo de expertos por el ente directivo y Ugel.						✓		✓		✓		✓		
	CONDICIÓN DE TRABAJO	Condiciones de vida asociadas al trabajo.	Dispone de suficiente tiempo libre						✓		✓		✓		✓		
		Disposición de tiempo.	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		Seguridad	Dispone de suficiente tiempo para la familia.						✓		✓		✓		✓		
			Tiene un horario flexible.						✓		✓		✓		✓		
			Dispone de una buena seguridad social (Salud, trabajo, familia, etc)						✓		✓		✓		✓		
			Cuenta con adecuada seguridad y limpieza en su institución educativa.						✓		✓		✓		✓		
	REALIZACIÓN PERSON	Sentimiento Personal	Siente que está realizando algo valioso.						✓		✓		✓		✓		
		Logro Personal	Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus metas.						✓		✓		✓		✓		

		Relaciones humanas	Siente reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los estudiantes y/o padres.							✓		✓		✓		✓	
			Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.							✓		✓		✓		✓	
			Se lleva buena relación con los padres de sus alumnos.							✓		✓		✓		✓	
	BENEFICIOS	Promoción	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.							✓		✓		✓		✓	
		Salario	Reconocen económicamente su rendimiento laboral							✓		✓		✓		✓	
		Libertad de elegir	Tiene libertad de elegir el método de trabajo.							✓		✓		✓		✓	
			Está conforme con el salario que recibe.							✓		✓		✓		✓	


FIRMA DEL EVALUADOR
 Dr. Helsidez Leandro Castillo Mendoza

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Encuesta

OBJETIVO: Recabar información para el procesamiento de resultados de las variable LIDERAZGO DIRECTIVO de la tesis titulado liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primario entre nombrados y contratados de ambos sexos con el fin evaluar la relación que existe entre el liderazgo directivo y satisfacción laboral de docentes de la I.E.36749 Santa Cruz de Paccho, Paucara.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsidez Leandro.

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION.

Mg. EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.

VALORACION:

	MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA
PORCENTAJE	75% - 100%	50% - 74%	25% - 49%	0% - 24%



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Encuesta

OBJETIVO: Recabar información para el procesamiento de resultados de las variable SATISFACCION LABORAL de la tesis titulado liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primario entre nombrados y contratados de ambos sexos con el fin evaluar la relación que existe entre el liderazgo directivo y satisfacción laboral de docentes de la I.E.36749 Santa Cruz de Paccho, Paucara.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsidez Leandro.

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION.

Mg. EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.

VALORACION:

	MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA
PORCENTAJE	75% - 100%	50% - 74%	25% - 49%	0% - 24%
46				



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE EVALUACION PARA EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Presentación

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información referente al estilo de liderazgo que presenta el director en la IE 36749, Santa Cruz de Paccho. Por ello solicito a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

I. DATOS GENERALES

Edad:..... años. Sexo: Masculino () Femenino ()

Condición de trabajo: Contratado () Nombrado () .

Tiempo de servicio:..... años.

- II. **INSTRUCCIÓN:** En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza tu director en esta I.E. marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo.

5	=	Totalmente de acuerdo
4	=	De acuerdo
3	=	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
1	=	Totalmente en desacuerdo

	ITEMS	1	2	3	4	5
Gestión Pedagógica						
1	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.					
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					
8	El director promueve el trabajo en equipo.					
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
10	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión					
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento d la I.E.					
Gestión Institucional						
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.					
14	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente					
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan. en la I.E.					
16	La institución educativa tiene el PEI					

17	La institución educativa aplica el PEI.					
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.					
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad					
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.					
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
22	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente. Para actividades académicas y administrativas.					
Gestión Administrativa						
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					
24	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente					
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.					
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.					
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					
29	El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.					
30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa					
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					
Estilo						
33	El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar)					
34	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones					
35	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.					
36	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.					

¡Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL DEL DOCENTE

Estimado profesor

Este cuestionario es ANONIMO se le solicita que sea sincero en sus respuestas. La respuesta es confidencial solo con fines de investigación, por el cual le agradezco.

I. DATOS GENERALES.

Sexo: Varón () Mujer () Edad: Años.

Condición laboral: Contratado () Nombrado ()

II. INSTRUCCIONES: A continuación se presenta un listado de preguntas, el cual debe responder con sinceridad de acuerdo a su valoración y la premisa que indica a continuación:

1= Nunca	2= Casi nunca	3= De vez en cuando	4= Casi siempre	5= Siempre
----------	---------------	---------------------	-----------------	------------

N°	DIMENSION/ ITEMS	1	2	3	4	5
ORGANIZACION						
1	Participa en el diseño de organización en su institución educativa					
2	Tiene un plan de trabajo claro en su asignatura					
3	Participa en programas de perfeccionamiento					
4	Tiene posibilidad de actualización permanente					
5	Tiene el asesoramiento y apoyo de expertos por el ente Directivo y Ugel.					
CONDICIONES DE TRABAJO						
6	Dispone de suficiente tiempo libre					
7	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo					
8	Dispone de suficiente tiempo para la familia					
9	Tiene un horario flexible					
10	Dispone de una buena seguridad social (salud, trabajo, familiar, etc.)					
11	Cuenta con adecuada seguridad y limpieza en su institución educativa					
REALIZACION PERSONAL						
12	Siente que está realizando algo valioso					
13	Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus metas					
14	Siente reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres					
15	Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos					

16	Se lleva bien con los padres de sus alumnos					
	BENEFICIOS					
17	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades					
18	Reconocen económicamente su rendimiento laboral					
19	Tiene libertad de elegir el método de trabajo					
20	Está conforme con el salario que recibe					
21	Se beneficia de la forma como se manejan el cuadro de mérito de su institución					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 4

BASE DE DATOS DE LAS VARIABES

[illegible]

ORGANIZACION						CONDICIONES DE TRABAJO						ALICIZACION					PEA					BENEFICIOS				
UJIIETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21					
1	5	4	4	5	5	3	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3					
2	5	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	1	5					
3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3					
4	5	5	3	4	2	1	1	1	2	4	5	5	5	3	5	5	5	1	5	2	1					
5	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	5	5	2	2	4	1	2					
6	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4					
7	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	3	3	4	4					
8	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	5	1	4					
9	2	4	3	2	1	2	4	3	3	5	5	3	4	3	4	1	3	4	1	1	2					
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	4					
11	2	4	2	4	2	5	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4					
12	5	5	3	5	1	3	5	3	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5					
13	5	4	4	5	3	3	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3					
14	5	5	3	3	3	2	3	2	2	3	2	5	3	4	5	5	4	5	5	1	5					
16	5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	1					
17	2	4	3	3	2							4	4	3	5	5	2	2	4	1	2					
18	3	4	3	4	2							4	4	3	4	5	4	4	4	2	2					

ANEXO 5

DOCUMENTO DE AUTORIZACION

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN
DE INSTRUMENTO PARA INVESTIGACION.

Dr. BOZA SULLCA Víctor

DIRECTOR DE LA I.E.N° 36749 DE SANTA CRUZ DE PACCHO – PAUCARA – ACOBAMBA.

S.D.

Yo, LILIANA CCORA QUISPE actual alumna de la escuela de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo identificado con DNI N° 40367077 domiciliado en el Jr. Coronel Cabrera S/N del barrio de San Cristóbal – Huancavelica ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que mi persona está desarrollando la tesis **“LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E. N° 36749 SANTA CRUZ DE PACCHO – PAUCARA 2018”** por lo que conocedor de su estrecha vinculación en el campo de la investigación. Solicito a Ud. La autorización de la aplicación de los instrumentos en la Institución Educativa 36749 de Santa Cruz de Paccho que Ud. Dirige, cuyos resultados servirán para el procesamiento de datos de mi investigación y contrastar la hipótesis.

Por lo expuesto ruego a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Huancavelica, 21 de Mayo del 2018


CCORA QUISPE, Liliana
DNI N° 40367077



ANEXO 6
APLICACIONDO EL INSTRUMENTO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
36749 SANTA CRUZ DE PACCHO, PAUCARA 2018.



